

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**

IDCC : 1938. – **INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES  
(ANCIENNEMENT ABATTOIRS, ATELIERS DE DÉCOUPE  
ET CENTRES DE CONDITIONNEMENT DE VOLAILLES)**  
**(7<sup>e</sup> édition. – Décembre 2003)**

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2005

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

NOR : *ASET0650058M*

IDCC : *1938*

Entre :

La fédération des industries avicoles (FIA) ;

Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreaux (CNADEV),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres de l'alimentation CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Se référant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, les parties souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités de l'industrie de la volaille.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Salariés bénéficiaires et durée de la formation*

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 4/5 de la durée légale, bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 4/5 de la durée légale bénéficie des mêmes droits à DIF que le salarié à temps complet.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Chaque salarié est informé par écrit individuellement avant le 31 mars de chaque année de ses droits individuels à la formation cumulés au 31 décembre de l'année précédente.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile.

Le salarié bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis *pro rata temporis* entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2005 :

a) L'ancienneté dans l'entreprise pour déterminer l'ouverture du droit sera calculée au 7 mai 2005 ;

b) Les droits acquis au 7 mai 2005 sont portés à 20 heures pour les salariés entrés antérieurement au 7 mai 2004 ;

c) Pour les salariés entrés postérieurement au 7 mai 2004, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 30 avril 2005 ;

d) A compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2005, soit un total de 14 heures ;

e) A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le décompte des droits se fera sur l'année civile, à raison de 20 heures par an.

## Article 2

### *Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée*

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent-bénéficier du droit individuel à la formation calculé *prorata temporis*, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

## Article 3

### *Mise en œuvre du DIF*

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle ou suite à une demande écrite du salarié.

#### 3.1. Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;
- 3 mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte :

l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

##### 1. Pour l'action de formation :

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

##### 2. Pour l'action de bilan de compétences :

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréées par le Fongecif.

##### 3. Pour l'action de validation des acquis :

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

#### 3.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. En cas de réponse négative celle-ci doit être écrite et motivée.

## 1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)...

## 2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

## **Article 4**

### *Exercice du DIF*

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation peuvent s'exercer pendant le temps de travail après accord formel entre le salarié et l'employeur. En règle générale, elles prennent place en dehors du temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 5**

### *Nature des actions de formation*

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel

prévu à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence et l'autonomie.

Les actions de valorisation des acquis de l'expérience ou de formation à finalité professionnelle éligibles au DIF considérées comme prioritaires sont les suivantes :

- actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la CCN ou d'une qualification identifiée par la CPNE ;
- actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE ;
- actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche ;
- actions de réorientation professionnelle des personnels de plus de 45 ans et de reconversion suite à maladie professionnelle.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des industries de l'abattage, la découpe et le conditionnement de volailles ;
- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- montage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels, développement durable ;
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise ;
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

## **Article 6**

### *Dispositions financières*

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur

et sont imputables, dans la limite des financements disponibles, sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue étant précisé que l'allocation de formation ou les salaires versés sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation.

Un bilan annuel de la mise en œuvre du DIF est établi au sein de l'entreprise.

## **Article 7**

### *Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail*

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini ci-dessus, correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

## **Article 8**

### *Transfert d'un salarié*

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises dans le champ d'application d'un même accord de groupe ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises relevant de la CCN des industries de la transformation des volailles à la suite d'un licenciement sauf pour faute lourde ou d'une démission, son crédit d'heures est transféré chez son nouvel employeur sauf si l'intervalle entre son départ et son embauche est supérieur à 6 mois :

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce transfert doit en informer son nouvel employeur et remettre l'attestation des droits non utilisés avant signature de son nouveau contrat.

Les droits non utilisés sont transférés à hauteur de 50 %.

Sauf accord le salarié ne peut utiliser son DIF avant un an de présence chez le nouvel employeur.

Les droits précédemment acquis et ceux obtenus chez le nouvel employeur ne peuvent dépasser 120 heures.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de l'entreprise d'accueil.

## **Article 9**

### *Dispositions diverses*

#### 9.1. Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

#### 9.2. Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

#### 9.3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet après publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2009. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Fait à Paris, le 16 décembre 2005.

(Suivent les signatures.)